HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN STRES KERJA KARYAWAN

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Derajat Sarjana S-1

Oleh :

WAHYU PURBO YUWONO
F 100 090 055

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2014

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN STRES KERJA KARYAWAN

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Derajat Sarjana S-1

Diajukan oleh:
WAHYU PURBO YUWONO
F 100 090 055

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2014

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN STRES KERJAKARYAWAN

Diajukan oleh :

WAHYU PURBO YUWONO

F.100090055

Telah disetujui untuk dipertahankan

di depan dewan Penguji

Telah disetujui oleh:

Pembimbing

Achmad Dwityanto, S.Psi, M.Si

Surakarta 09 Januari 2014

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN STRES KERJA KARYAWAN

Yang disusun oleh :

WAHYU PURBO YUWONO

F 100 090 055

Telah dipertahankan di depan Dewan penguji

Pada tanggal 09 Januari 2014

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji utama

Achmad Dwityanto O, S.Psi, M.Si

Penguji pendamping I

DR. Sri Lestari, M.Si

Penguji pendamping II

R. Yudhi S.R, S.E, S.Psi, M.Si

Surakarta, 09 januari 2014
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Psikologi
Dekan

(Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si)

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN STRES KERJA KARYAWAN

Wahyu Purbo Yuwono
Achmad Dwityanto Oktaviansyah

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Email : pourbo_cl@yahoo.co.id

Abstrak

Tujuan dari peneltian ini adalah untuk menguji hubungan antara budaya organisasi dengan stres kerja. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan negatif antara budaya organisasi dengan stres kerja karyawan PT. RSK. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. RSK. Sampel yang digunakan sebanyak 70 responden. Teknik pengambilan sampel dengan *random sampling*. Alat ukur yang digunakan yakni: (1) skala budaya organisasi dan (2) skala stres kerja. Analisis data pada penelitian ini dengan menggunakan korelasi *product moment.* Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan stres kerja karyawan. Pelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan dan memberi sumbangan ilmiah dalam penerapan ilmu psikologis di bidang industri dan organisasi, terutama mengenai budaya organisasi dan stres kerja. Peran budaya organisasi dengan stres kerja sebesar 47%.

Keyword : budaya organisasi, stres kerja

PENDAHULUAN

Manusia dalam kehidupannya selalu mengadakan aktivitas-aktivitas, salah satu diantaranya diwujudkan dalam aktifitas kerja, oleh karena itu manusia akan selalu berinteraksi dengan lingkungan, tidak terkecuali dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang semakin maju seiring perkembangan jaman menuntut pekerja untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Manusia dalam bekerja memerlukan pemikiran yang cermat, dinamis, dan adaptif agar mampu menyelesaikan tanggung jawab pekerjaanya dengan baik, namum sebagai manusia tentunya memiliki ketrbatasan dalam proses bekerja diantaranya kelelahan fisik dan masalah kesehatan yang akan berpengaruh terhadap pekerjaanya.

Dewasa ini seiring pesatnya kemajuan teknologi dalam organisasi menuntut pekerjanya untuk bekerja secara maksimal agar bisa bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainya. Namun pada kenyataanya tekanan dan tuntutan ini menjadikan pekerja mengalami stres dimana pekerja tidak bisa mengontrol keinginannya yang ternyata tidak sesuai dengan kenyataan dan harapan yang terjadi. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan kekurang mengertian manusia akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri. Anoraga (1992) ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan yang akan memicu tingginya stres dengan ditandai munculnya rasa frustasi, konflik batin, perasaan gelisah dan rasa bersalah, gangguan perut, keringat berlebih, gangguan makan, sulit tidur yang merupakan tipe dasar stres.

Everly dan Girdano (dalam Munandar, 2001) stres akan mempunyai dampak pada suasana hati (*mood*), otot kerangka (*musculoskeletal*) dan organ-organ badan (*visceral*) tanda-tanda distresnya adalah :(1) suasana hati (*mood*), cemas, merasa tidak pasti, sulit tidur malam hari, mudang bingung dan pelupa, gelisah, gugup. (2) tanda otot kerangka (*musculoskeletal*) jari-jari tangan gemetar, tidak dapat duduk diam, gerakan tidak sengaja, kepala mulai sakit, otot tegang dan kaku, gagap berbicara. (3) tanda organ dalam badan (*visceral*) perut terganggu, merasa jantung berdebar, banyak keringat, tangan berkeringat, merasa kepala ringan mau pingsan, kedinginan, wajah menjadi panas, mulut kering.

Berdasarkan hasil penelitian terbaru 18 September 2012 yang dilakukan Regus, penyedia tenpat kerja fleksibel terbesar di dunia yang berkantor di Luxemburg, survey ini diteliti berdasarkan opini lebih dari 16.000 orang pekerja profesional di seluruh dunia dan salah satunya di Indonesia, ditemukan bahwa lebih dari setengah pekerja di Indonesia (64%) mengatakan bahwa tingkat stres mereka bertambah sejak tahun lalu.

PT. RSK salah satunya adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi teh yang terdiri dari dua jenis olahan produksi seperti teh hijau dan teh hitam. Untuk penelitian ini difokuskan pada semua karyawan jenis produksi dan para stafnya.

Dari hasil wawancara dari 6 karyawan PT. RSK pada tanggal 22-23 November 2013 diperoleh informasi bahwa banyak karyawan yang merasa stres dalam menjalani rutinitas pekerjaan setiap harinya terlebih dalam bekerja sebagian karyawan membentuk kelompok-kelompok sehingga tidak bisa maksimal dalam kerja sama saat bekerja, jika ada satu anggota yang tidak cocok pada seseorang maka anggota lainnya juga demikian. Pemimpin yang kurang memperhatikan karyawan cenderung acuh juga menjadi pemicu kekurang nyamanan dalam bekerja yang mengakibatkan timbulnya stres kerja. Keadaan yang sering dialami yaitu gangguan psikologis seperti cemas, mudah marah, mudah tersinggung, serta masalah fisiologis seperti leher kaku, sakit kepala dan gemetar. Sumber lain pekerja yang menjadi mandor perusahaan dan kepala TU diperoleh informasi bila karyawan perusahaan tersebut tidak bisa ditekan dalam bekerja karena akan menyebabkan karyawan lebih memilih keluar dari perusahaan, sebab sebagian karyawan tidak bisa menyesuaikan budaya organisasi yang ada, mereka menganggap bila perusahaan menjalankan SOP (*standart operating procedure*) dengan tegas justru menurut karyawan terlalu berlebihan sehingga mereka merasa tertekan dan memilih untuk keluar dari perusahaan.

Dubrin (dalam Doelhadi, 1995) mengatakan bahwa stres kerja diartikan sebagai stres yang terjadi pada pekerjaan, yang disebabkan oleh kondisi-kondisi tertentu, yang apabila berlarut-larut akan menimbulkan *burn-out* (keletihan mental, fisik, dan emosional berlebihan. Menurut Ivancevich (2006) stres kerja

juga bisa ditimbulkan oleh budaya organisasi yaitu, seperti individu, organisasi juga memiliki kepribadian yang berbeda, kepribadian dari suatu organisasi dibentuk terutama oleh para eksekutif puncaknya, suatu tim yang eksekutif bersifat otokratis dan tiran mampu menciptakan budaya yang dipenuhi dengan rasa takut dan menekan sehingga menimbulkan stres kerja.

Budaya organisasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan internal organisasi, karena keragaman budaya yang ada dalam suatu organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada di dalam organisasi. Umumnya suatu budaya sangat dipengaruhi lingkungan eksternal organisasi. Setiap karyawan mempunyai ciri dan karakteristik budaya masing-masing, sehingga tidak tertutup kemungkinan ada karyawan yang tidak menyukai, tetapi ada juga yang menyukainya, sehingga diperlukan penyatuan persepsi dari seluruh karyawan atas pernyataan budaya organisasi.

Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sehingga hubungan antara pekerja maupun antara pimpinan perusahaan bisa terjalin harmonis. Budaya organisasi yang positif akan menciptakan suasana dalam lingkungan kerja yang nyaman sehingga membuat pekerja dapat terhindar dari stres kerja dimana suasana mencekam yang menekan bisa dimimalisir dengan budaya organisasi yang kuat, begitu juga sebaliknya apa bila budaya organisasi yang dirasakan pekerja negatif, maka akan membuat pekerja mengalami stres kerja sehingga berdampak buruk pada lingkungan kerja dan individu itu sendiri. Berdasarkan fenomana dan uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah ada hubungan anatara budaya organisasi dengan stress kerja karyawan?”.

Tujuan

1. Hubungan antara budaya organisasi dengan stres kerja pada karyawan PT. Rumpun Sari Kemuning.
2. Seberapa besar peranan budaya organisasi terhadap stres kerja.
3. Tingkat stres kerja pada karyawan PT. RSK.
4. Tingkat budaya organisasi pada karyawan PT. RSK.

Manfaat

1. Manfaat teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan dan memberikan sumbangan ilmiah dalam penerapan ilmu psikologi di bidang industri dan organsasi terutama mengenai budaya organisasi dan stress kerja.

2. Manfaat lain dari hasil penelitian ini yaiitu diharapkan dapat memberikan masukan pada perusahaan dan karyawan PT. RSK.

   1. Bagi Karyawan

      Agar karyawan dapat melakukan manajemen stres yang dialami sehingga karyawan masih tetap mampu mengontrol diri dan mampu mengolah stress sebagai dorongan yang dapat membangkitkan semangat dalam bekerja.

   2. Bagi Perusahaan

      Dapat mengembangkan dan menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga dapat tercipta bidaya organisasi yang positif dan kuat agar bisa mengantisipasi terjadinya stres kerja.

LANDASAN TEORI

Stres kerja

Beehr dan Newman (dalam Diahsari, 2001) mendefinisikan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara manusia dan pekerjaan.Secara umum, stres didefinisikan sebagai rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik, dan kimiawi dalam tubuh seseorang.

Bhati (2010) berpendapat bahwa stres kerja merupakan suatu konsep yang terus menerus bertambah, ini terjadi jika semakin banyak permintaan, maka semakin bertambah munculnya potensi stres kerja dan peluang untuk menghadapi ketegangan akan ikut bertambah pula. Sementara itu, Keenan dan Newton (dalam Wijono, 2010) juga berpendapat bahwa stress kerja perwujudan dari kekaburan peran, konflik peran dan beban kerja yang berlebihan. Kondisi ini selanjutnya akan dapat mengganggu prestasi dan kemampuan kerja seseorang.

Menurut teori *transactional model* dari Lazarus (dalam Munandar, 2001) stres dapat ditimbulkan karena adanya ketidaksesuaian antara tuntutan pribadi

dengan organisasi maupun tuntutan liputan dengan dirinya dalam kaitan dengan pekerjaan. Menurut Ivancevich (2006) stres kerja juga bisa ditimbulkan oleh budaya organisasi yaitu, Seperti individu, organisasi juga memiliki kepribadian yang berbeda, kepribadian dari suatu organisasi dibentuk terutama oleh para eksekutif puncaknya, suatu tim yang eksekutif bersifat otokratis dan tiran mampu menciptakan budaya yang dipenuhi dengan rasa takut dan menekan sehingga menimbulkan stress kerja.

Menurut Anoraga (1992) gejela stress kerja dapat menyebabkan individu kehilangan kontak dengan lingkungan sosial, gejala stres tersebut meliputi:

1. Fisiologis, meliputi: sakit kepala, sakit maag, mudah kaget, banyak keluar keringat dingin, gangguan pola tidur, letih, lesu, kaku leher belakang sampai punggung, dada rasa panas atau nyeri, rasa tersumbat di kerongkongan,gangguan psikoseksual, nafsu makan menurun, mual, muntah, gangguan kulit, kejang-kejang dan gejala lain.
2. Psikologis, meliputi: pelupa, sukar konsentrasi, sukar mengambil keputusan, cemas, khawatir, mimpi buruk, mudah marah atau jengkel, mudah menangis, pikiran bunuh diri, gelisah, merasa putus asa dan sebagainya.
3. Perilaku, meliputi: banyak merokok/minum/makan, menarik dari pergaulan sosial, mudah bertengkar dan sebagainya.

Budaya organisasi

Menurut Randolph dan Blackburn (dalam Luthans, 2006) yang menyatakan budaya organisasi sebagai seperangkat nilai-nilai kunci, kepercayaan dan pemahaman-pemahaman yang dibentuk oleh dan untuk anggota-anggota organisasi, budaya organisasi merupakan suatu nilai-nilai kunci yang dipercayai, serta pengertian dari karakteristik yang diberikan anggota kepada suatu organisasi. Pada umumnya budaya berada di bawah ambang sadar, karena budaya itu melibatkan *taken for granted assumption* tentang bagaimana seseorang melihat, berpikir, bertindak, dan merasakan serta bereaksi Kreitner and Knicki (dalam Luthans, 2006).

Faktor-faktor budaya oleh Luthans (2006) ada empat faktor yaitu (1) kondisi fisik, (2) kondisi mental psikis, (3) kondisi sosio ekonomi dan budaya, (4) kondisi lingkungan khusus, dengan keterangan sebagai berikut :

a. Kondisi fisik. Kondisi fisik seseorang berhubungan erat dengan perawatan kesehatan yang baik, ditandai dengan kebugaran yang memuaskan, jauh dari sakit dan penyakit yang berkepanjangan, yang dapat mengganggu kehidupan sehari-hari, lingkungan hidup, masalah perubahan dengan kepadatan pebduduk yang tinggi, apalagi dikota besar sehingga berpengaruh terhadap kesehatan lingkungan dan kondisi fisik seseorang.
b. Kondisi mental psikis. Alam pikiran, emosi dan kondisi kejiwaan seseorang adalah motor atau dasar dalam tingkah laku, berinteraksi dengan orang lain,berkarya dan berpengaruh terhadap perasaan bahagia atau tidak bahagia. Kondisi mental psikis ini ditandai dengan perasaan puas, bahagia dalam kehidupan sehari-hari.
c. Kondisi sosio-ekonomi dan budaya. Setiap orang yang mencapai usia dewasa seyogyanya mempunyai status dan bias memperlihatkan peranannya secara wajar. Ditandai dengan adanya jabatan, pangkat, pekerjaan yang memungkinkan dapat memenuhi kebutuhan dasar dan minimal sebagai anggota masyarakat. Kondisi keluarga dan masyarakat banyak pula dipenuhi oleh faktor budaya, bersifat material dan material yang sering menimbulkan ketidakseimbangan dalam keluarga.
d. Kondisi lingkungan khusus. Kebahagiaan dan ketidakbahagiaan dalam keluarga dipengaruhi oleh lingkungan hidup yang secara khusus berpengaruh, misalnya lingkungan pekerjaan. Hubungan anggota keluarga dalam pekerjaan mengalami gangguan atau hambatan akan terbawa dalam keluarga, dengan demikian berakibat negatif bagi diri sendiri maupun orang lain.

Robbins (1996) mengemukakan tujuh karakteristik/aspek budaya organisasi:

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.

2. Perhatian ke rincian. Sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang. Sejauh mana keputysan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
6. Keagresifan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
7. Kemantapan. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status sebagai kontras dari pertumbuhan.

Budaya organisasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan internal organisasi, karena keragaman budaya yang ada dalam suatu organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada di dalam organisasi. Umumnya suatu budaya organisasi sangat dipengaruhi oleh lingkungan eksternal organisasi. Setiap karyawan mempunyai ciri dan karakteristik budaya masing-masing, sehinggak tidak menutup kemungkinan ada karyawan yang tidak menyukai, tetapi ada juga yang menyukainya, sehingga perlu diselaraskan penyatuan persepsi budaya organisasi untuk kelancaran dalam proses bekerja.

Asnawi (dalam Dewi, 2002) menyatakan bahwa budaya organisasi yang ada seringkali tidak menguntungkan bagi pihak karyawan. Sebagai contoh pimpinan yang memberikan pekerjaan yang berlebihan pada karyawan, pemimpin yang tidak pernah memikirkan perkembangan karir karyawan, pemimpin yang kurang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan seringkali membuat karyawan tidak puas dengan budaya organisasi yang diterapkan sehingga memicu timbulnya stres kerja.

Hipotesis

Ada hubungan negatif antara Budaya organisasi dengan stres kerja karyawan. Semakin rendah budaya organisasi maka semakin tinggi stres kerja

karyawan PT. RSK demikian pula sebaliknya, semakin tinggi budaya organisasi maka semakin rendah stres kerjanya.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. RSK bagian produksi teh dan stafnya. Bentuk sampel pada penelitian ini adalah *Probability Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sampel pada penelitian ini adalah sebagian karyawan PT. RSK yang berjumlah 70 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala stres kerja dan skala budaya organisasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil analisis dengan menggunakan teknik analisis *product moment* diperoleh nilai (r) sebesar -0,685 ; p = 0,000 dengan (p<0,01) yang berarti ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan stres kerja pada karyawan PT. RSK. Semakin rendah budaya organisasi karyawan maka semakin tinggi stres kerja karyawan, begitu pula sebaliknya semakin rendah stress kerja maka semakin tinggi pula budaya organisasi karyawan PT, Rumpun Sari Kemuning. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan penulis diterima.

Mean Empirik ME variabel budya organisasi sebesar 86,029 dengan Mean Hipotetik MH sebesar 117,5. Jadi mean empirik > mean hipotetik yang berarti pada umumnya subyek mempunyai budaya organisasi yang rendah.

Hasil uji hipotesis ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Asnawi (dalam Dewi, 2002) menyatakan bahwa budaya organisasi yang ada seringkali tidak menguntungkan bagi pihak karyawan. Sebagai contoh pimpinan yang memberikan pekerjaan yang berlebihan pada karyawan, pemimpin yang tidak pernah memikirkan perkembangan karir karyawan, pemimpin yang kurang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan seringkali membuat

karyawan tidak puas dengan budaya organisasi yang diterapkan sehingga memicu timbulnya stres kerja

Mean Empirik ME variabel stress kerja yakni sebesar 126,300 dengan Mean Hipotetik MH sebesar 120. Jadi mean empirik > mean hipotetik yang berarti pada umumnya subyek mempunyai stress kerja yang lebih tinggi.

Stres kerja yang tinggi yang ditunjukkan karyawan PT. Rumpun Sari Kemuning merupakan suatu perilaku yang dianggap dapat mempengaruhi proses bekerja sebagai akibat dari kurangnya kepedulian pihak manajerial perusahaan maupun ketidakmampuan karyawan dalam menyesuaikan diri dengan budaya organisasi yang ada sehingga harapan karyawan tidak sesuai dengan kenyataan yang terjadi hal ini kemudian menimbulkan stress kerja. Sesuai dengan pendapat Gibson (1995) menjelaskan budaya organisasi berhubungan dengan stres kerja. Seperti individu, organisasi juga memiliki kepribadian yang berbeda, kepribadian dari suatu organisasi dibentuk terutama oleh para eksekutif puncaknya, suatu tim yang eksekutif bersifat otokratis dan tiran mampu menciptakan budaya yang dipenuhi dengan rasa takut dan menekan sehingga menimbulkan stress kerja. Menurutnya stres kerja juga dpengaruhi oleh budaya organisasi terlebih lagi budaya organisasi yang dibentuk oleh pimpinan yang bersifat menekan pekerja sehingga secara langsung maupun tidak langsung akan menimbulkan stres kerja.

Faktor-faktor lain seperti karena kondisi kerja (beban kerja berlebihan, pekerjaan yang bebannya kurang, pengambilan keputusan dan tanggung jawab, kondisi fisik, pembagian waktu kerja. Stres kerja karena kemajuan teknologi, ambiguitas dalam berperan, faktor interpersonal, perkembangan karier, struktur organisasi, keluarga, masalah keuangan, kondisi lingkungan kehidpan juga mungkin menjadi penyebab terjadinya stres kerja pada karyawan.

Dari data hasil penelitian diatas dan dari pendapat yang memperkuat, dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi stress kerja. Hal ini dapat dilihat dari sumbangan efektifnya sebesar 47%. Hal ini dapat dikatakan, bahwa budaya organisasi tergolong rendah, yang ditunjukkan bahwa karyawan belum sepenuhnya memahami tujuan sebenarnya organisasi, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, dorongan untuk berprestasi, posisi karyawan di

organisasi, apresiasi prestasi, standarisasi kerja, hubungan dalam bekerja dan kesadaran untuk menjadi lebih baik. Namun demikian stress kerja tidak hanya dipengaruhi oleh budaya organisasi saja, tetapi masih terdapat 53% faktor-faktor lain yang mempengaruhi budaya organisasi di luar variabel buaya organisasi seperti fakto-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seorang individu, stres peran, peluang partisipasi, tanggung jawab, faktor-faktor organisasi, tipe kepribadian maupun masalah individu itu sendiri.

KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN

Kesimpulan

1. Ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan stres kerja pada karyawan dengan nilai r sebesar -0,685 dengan p = 0,000 atau p < 0,01. Artinya semakin rendah budaya organisasi seorang karyawan maka akan semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami karyawan tersebut.

2. Budaya organisasi pada subyek tergolong rendah. Hal ini ditunjukkan oleh rerata empirik (RE) sebesar 86,029 dengan rerata hipotetik (RH) sebesar 117,5. Kondisi tinggi ini dapat diartikan bahwa aspek-aspek yang terdapat pada budaya organisasi yaitu memahami tujuan organisasi, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, dorongan untuk berprestasi, posisi karyawan di organisasi, apresiasi prestasi, standarisasi kerja, hubungan dalam bekerja dan kesadaran untuk menjadi lebih baik, tidak optimal dimiliki subjek penelitian. Sedangkan stres kerja pada subyek tergolong sedang. Hal ini ditunjukkan oleh rerata empirik (RE) sebesar 126,300 dengan rerata hipotetik (RH) sebesar 120. Kondisi sedang ini dapat diartikan bahwa subjek penelitian mengalami stres kerja, dan kondisi tersebut mengganggu atau menghambat aktivitas kerja karyawan.

3. Peranan atau sumbangan efektif sebesar 0,470 sehingga budaya organisasi berpengaruh terhadap stres kerja sebesar 40,70%, maka masih terdapat 59,30% pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

Saran-Saran

1. Bagi perusahaan

Untuk perusahaan diharapkan sesuai dengan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan terutama dalam hal menurunkan tingkat stres kerja pada karyawan yang tergolong tinggi sehingga antara perusahaan dengan karyawan mampu menciptakan hubungan baik yang saling menguntungkan dengan memperhatikan asepek-aspek berikut:

a. Berdasarkan aspek konsensus, perusahaan diharapkan memberikan kesempatan karyawan ikut berpartisipasi dalam membuat keputusan perusahaan, hal ini dimaksudkan agar karyawan merasa dihargai peranannya sebagai karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik kepada perusahaan yang kemudian akan memacu semangat kerja karyawan sehingga terhindar dari stres kerja.
b. Berdasarkan aspek prestasi, pimpinan perusahaan diharapkan memberikan apresiasi pada karyawan yang menunjukkan prestasi dalam bekerja dengan memberi ucapan selamat atau pujian hal ini bertujuan agar karyawan dalam bekerja menjadi termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerja sebaik mungkin untuk perusahaan.
c. Berdasarkan aspek kesatuan, perusahaan diharapkan memperlakukan karyawan dengan adil berdasarkan sebagaimana hak-hak dan kewajiban karyawan agar tidak menimbulkan kecemburuan dalam bekerja sehingga stres kerja dapat diminimalisir.

2. Bagi karyawan PT. Rumpun sari kemuning

Dari hasil penelitian ini karyawan diharapkan mampu melakukan manajmen stres kerja yang dialami dengan memperhatikan aspek-aspek yang kurang dijalankan yaitu bersadarkan aspek intergritas, karyawan diharpakan mau berusaha untuk menjadi lebih baik dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Berdasarkan aspek keakraban, karyawan diharapkan membina hubungan baik sesama karyawan, saling peduli antara

karyawan sehingga dalam bekerja karyawan mampu melakukan kerja sama yang solid yang pada akhirnya akan menekan terjadinya stres kerja.

3. Bagi ilmuan psikologi

Diharapkan dapat menjadi sumbangan informasi dan wacana pemikiran tentang hubungan antara budaya organisasi dengan stres kerja karyawan. Sehingga, dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya khasanah hasil penelitian dan pengembangan khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi.

Bagi peneliti selanjutnya, penulis menyarankan untuk dapat lebih mengembangkan ruang lingkup yang lebih luas, misalnya memperluas populasi, memperbanyak sampel, atau menambah variabel lain agar hasil yang di dapat lebih bervariasi serta memperhatikan faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi stres kerja misalnya, kondisi dan situasi pekerjaan, hubungan interpersonal, usia, tipe kepribadian, pendidikan, dukungan sosial dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA.

Anoraga, P. (1992). *Psikologi Kerja.* Jakarta: PT. RinekaCipta.

Bhatti, N. (2010). Causes of Stress in Organization, a Case Study of sukkur. *International Journal of Business and Management,* 5 (11), 04-05.

Dewi, L.C. (2002). Hubungan antara Persepsi Karyawan terhadap Budaya Organisasi dengan Stres Kerja karyawan. *Skripsi*. Surakarta: Fakultas Psikologi UMS.

Doelhadi, A.S. (1995). Keterkaitan antara pengalaman Crowding dengan Dampak Negatif Stres Kerja. *JurnalPsikologi,*10 (12), 55-56.

Diahsari, E.Y. (2011). Kontribusi stres pada produktivitas kerja. *Anima, Indonesian Journal Psychological,* 16 (4), 360-371.

Gibson, A. (1995). *Organisasi*. Jakarta: Binarupa Aksara

Ivancevich, J.M. (2006). *Perilakudan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga

Luthans, F. (2006).*Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi

Munandar A.S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi.* Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).

Robbin, S.P. (1996). *Perilaku Organisas jilid:2.* Jakarta: Prentallindo.

Wijono,S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi: dalam Suatu Bidang gerak Psikologi Sumber daya Manusia.* Jakarta: Kencana.

Sidakaton. (2012). http://www.tnol.co.id/psikologi-kesehatan/15984-penelitian-pekerja-indonesia-banyak-tertekan-dan-stres.html